

# Trabajo, empleo y desempleo en la teoría económica: la nueva ortodoxia

*Juan Torres López  
Antonio Montero Soler*

Universidad de Málaga

**Resumen.** En este artículo se realiza una revisión de la evolución de la Economía del trabajo y de sus presupuestos teóricos básicos. Se pone de manifiesto que los nuevos desarrollos teóricos plantean el análisis de los problemas relacionados con el empleo desde una perspectiva cada vez más microeconómica y alejada de las dinámicas macroeconómicas generales. Y que, además, las propuestas normativas que se sustentan sobre las mismas se muestran claramente ineficientes para solucionar el problema del desempleo precisamente por la estrechez de sus planteamientos.

**Palabras clave.** Economía del trabajo, empleo, desempleo.

**Clasificación JEL.** J0, J20, J64.

**Abstract.** The aim of this article is to review the evolution of labour economics and its basic theoretical assumptions. This survey shows that new developments in labour economics focus more and more on issues concerning employment from a microeconomic point of view, giving up more comprehensive and macroeconomic approaches. It also shows that the normative proposals and employment policies that uphold on the microeconomic approaches are clearly insufficient to solve unemployment problem due to exactly the narrowness of this approach.

**Key words.** Labour economics, employment, unemployment.

**JEL classification.** J0, J20, J64.

«Habituémonos, pues, a no juzgar las cosas solamente por lo que se ve,  
sino también por lo que no se ve»

(Frédéric Bastiat, 1850: *Lo que se ve y lo que no se ve*).

## 1. Introducción

Los asuntos relativos al trabajo, al empleo o al paro y, por derivación, sus efectos sobre el bienestar social son ejes centrales del análisis económico. Sin embargo, el tratamiento y la importancia que se les ha dado en los diferentes enfoques teóricos son extraordinariamente diversos, sus conclusiones muy distintas y, la mayoría de las veces, también muy contrarias entre sí las propuestas normativas que se deducen de ellas.

En este trabajo haremos un repaso de las principales corrientes teóricas que han sustentado el análisis económico del trabajo, centrándonos fundamentalmente en los presupuestos teóricos que más directamente afectan a las proposiciones normativas que sirven de base para aplicar políticas económicas.

## 2. El incómodo camino de la Economía clásica: la explotación del trabajo

El origen de la Economía como ciencia está ligado al desarrollo de una nueva forma de organización social, el capitalismo, que, como explicó Karl Polanyi (1994), supuso principalmente la generalización de los mercados y la conversión de todos los recursos productivos en mercancías. Aparecieron los mercados de recursos como el del capital, la tierra o el del trabajo, lo cual implicaba que también el trabajo humano, bajo el régimen asalariado en que se revestía la relación laboral en el mercado, se transformaba en una mercancía más<sup>1</sup>.

La consecuencia lógica fue que los primeros economistas se preguntaran por la naturaleza económica de esta nueva mercancía, por su valor y por su precio, por las circunstancias de las que dependía que fuera más o menos utilizada y por las condiciones en que mejor podía contribuir a la creación de la riqueza.

Aunque Cantillon, Locke o Condillac, entre otros, ya habían percibido la naturaleza económica del trabajo, fue Adam Smith quien se refirió a él por primera vez vinculándolo al valor que da origen a cualquier forma de riqueza: «El trabajo anual de cada nación es el fondo que en principio la provee de todas las cosas necesarias y convenientes para la vida, y que anualmente consume el país. Dicho fondo se integra siempre, o con el producto inmediato del trabajo, o con lo que mediante dicho producto se compra de otras naciones» (Adam Smith, 1958, pág. 3).

Al contemplar el intercambio en el mercado como el eje principal de la actividad económica se hizo necesario descubrir la fuente que determinaba las proporciones del intercambio y las circunstancias que podían provocar la evolución aparentemente errática de los precios de las mercancías. La respuesta se encontró en un concepto fundamental, el valor, cuyo origen y medida, según dijera Adam Smith, estaba en el trabajo: «El trabajo, por consiguiente, es la medida real del valor en cambio de toda clase de bienes» (Smith, 1958, pág. 31).

La consideración del trabajo como fuente del valor, incluso en las iniciales lecturas de Smith o Ricardo y por supuesto en la de Marx, llevaba inexcusablemente a encontrarse con el problema de la distribución (Maurice Dobb, 1976). Un problema singularmente incómodo para una ciencia, como la Economía, que se desarrollaba en el contexto de un nuevo tipo de conflicto social caracterizado tanto por su magnitud potencial como por implicar a clases sociales objetivamente definidas por su posición en el proceso productivo<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> «El paso crucial fue que la tierra y el trabajo se convirtieron en mercancías, es decir, se trataron como si hubieran sido creados para la venta. Por supuesto, no eran mercancías, ya que no habían sido producidos (como la tierra), y de ser así, no podían estar en venta (como el trabajo)» (Polanyi, 1994, pág. 82).

<sup>2</sup> Longfield lo reconoció claramente cuando afirmó que «cada día se está haciendo más evidente que las nociones generalmente sostenidas han de ser correctas, puesto que ahora llevan tan directamente a la acción [...] Las opiniones [...] ejercen una influencia inmensa en una clase de gentes antiguamente muy lejana del alcance de estas discusiones [...] Aludo a las clases trabajadoras». Citado en Roland Meek (1979, pág. 107).

Karl Marx fue quien impulsó la Economía clásica a la inevitable deriva donde llevaba la teoría del valor, al problema de la explotación de la fuerza de trabajo en las economías capitalistas. Matizó las apreciaciones originales de Smith o Ricardo sobre el valor trabajo sencillamente distinguiendo entre trabajo y fuerza de trabajo y, a partir de ahí, cambió radicalmente el discurso teórico y sus consecuencias prácticas. En su perspectiva, el valor del trabajo se corresponde con el tiempo de trabajo socialmente necesario para mantener y reproducir la vida del trabajador. Puesto que el salario, su expresión monetaria, no retribuye la totalidad de lo producido por el trabajador en el tiempo de trabajo, se produce un plusvalor del que se apropia el capitalista, originando la explotación consustancial al trabajo asalariado.

Desde esta óptica, el análisis del empleo se subsume en el de las condiciones generales en que se desenvuelva el proceso de acumulación y está condicionado, en particular, por la evolución de los factores que influyen en la productividad que, a su vez, está determinada por el tipo de uso que los capitalistas puedan hacer de la fuerza de trabajo. De ahí nace el conflicto laboral que se concreta en la búsqueda de resortes para poder influir sobre esas condiciones, bien para profundizar en la explotación, bien para lograr erradicarla o disminuirla.

### 3. El giro marginalista: precios de equilibrio y paro voluntario

La centralidad de la distribución, la visión a largo plazo del proceso de acumulación y la constante apelación a los factores de entorno y a los componentes institucionales de la economía (es decir, su versión de «economía política») permitían revelar demasiado nítidamente la naturaleza, el origen y las consecuencias de los principales conflictos sociales de la época. Eran enfoques demasiado incómodos como reconocía expresivamente Nassau Senior (1873, pág. 666): «una teoría que erige el trabajo en fuente única de la riqueza es tan peligrosa como falsa, ya que ofrece un asidero a quienes sostienen que toda la propiedad pertenece a la clase obrera y que las clases dirigentes le roban una parte de ella».

La controversia ideológica y teórica subsiguiente cristalizó en el marginalismo, cuyos planteamientos afectaron, como no podía ser de otra forma, a la consideración teórica del trabajo. William Jevons (1909, pág. 14) lo indicó claramente: «Largas reflexiones e investigaciones me han conducido a la opinión, bastante novedosa, de que el valor depende enteramente de la utilidad. Las opiniones predominantes fundamentan en el trabajo, más bien que en la utilidad el origen del valor [...] A menudo se encuentra que el trabajo determina el valor, pero solamente de una manera indirecta, al hacer variar el grado de utilidad de un producto por un crecimiento o limitación de la oferta».

Al dejar de hablar de valor para hacerlo de utilidad se perdía la centralidad del trabajo en el discurso económico y el análisis teórico podía desentenderse del problema que planteaba considerar la distribución del excedente a la manera de los clásicos.

Desde la visión de Ricardo y Marx, la distribución es el problema económico central porque en sus análisis los precios no se pueden determinar si antes no se ha establecido un principio de distribución de la renta. El marginalismo invierte radicalmente este planteamiento. Al considerar el trabajo como una pura mercancía, los marginalistas pasaban a analizarlo exclusivamente en función de las condiciones de equilibrio en un mercado espe-

cífico y el problema de la distribución quedaba formulado entonces como un problema de determinación de los precios de los factores productivos y no como algo que dependiera, como también había señalado John Stuart Mill, de la «contingencia social» (Dobb, 1976).

Este cambio de planteamiento se traducían en tres nuevas e importantes hipótesis:

- a) El trabajo es una mercancía y la cantidad en que va a ser contratado depende, como en los demás casos, de la oferta y la demanda que de él exista en el mercado.
- b) El mercado de trabajo es, o puede lograrse que sea si se establece un orden legal adecuado, de competencia perfecta.
- c) El funcionamiento del mercado de trabajo bajo esas condiciones lleva automáticamente al pleno empleo del factor trabajo en el punto correspondiente al salario que equilibra la oferta y la demanda del mismo.

La cuestión radicaba entonces en determinar los factores de los que dependerán tanto la oferta como la demanda de trabajo y las circunstancias que pueden provocar situaciones de desequilibrio en dicho mercado o, lo que es igual, la aparición del desempleo.

Bajo las condiciones de competencia perfecta se supone que la oferta de trabajo individual viene determinada por el arbitraje que realizan los trabajadores entre la utilidad que reporta el salario obtenido por su trabajo y la proporcionada por el ocio al que pueden dedicar su tiempo si no lo dedican a trabajar. La función de oferta de trabajo será, entonces, creciente con respecto al salario real, siempre y cuando se suponga que, ante un aumento de éste, el efecto sustitución domina sobre el efecto renta. Además, la función de oferta de trabajo del conjunto de la economía no será más que el resultado de la agregación simple de las de todos los trabajadores.

Por otro lado, y suponiendo que existe una dotación de capital fija, la demanda de trabajo dependerá, en forma decreciente, del salario real y, en forma creciente, de la productividad marginal del trabajo.

Las condiciones generales anteriores, un proceso de toma de decisiones completamente descentralizado y un marco institucional de total flexibilidad que permita que los salarios suban o bajen sin restricciones garantizarán, como se ha dicho, la consecución del equilibrio y, por lo tanto, el pleno empleo. Y esta situación se mantendrá constante mientras no se modifiquen las condiciones estructurales de la economía, incluidos los niveles generales de productividad.

Una conclusión de esta naturaleza tenía y tiene, incluso a nivel intuitivo, evidentes implicaciones teóricas y normativas:

- a) La existencia de un salario real de equilibrio por encima del cual no cabe, a nivel microeconómico, que un individuo encuentre empleo y, a nivel macroeconómico, que aumente la población ocupada.
- b) Los intentos de incrementar la demanda de trabajo por otra vía que no sea la disminución del salario estarán condenados al fracaso.
- c) La existencia de población desocupada sólo puede ser el resultado de que los trabajadores voluntariamente rechacen ser empleados a salarios más reducidos.

El desempleo será siempre voluntario y no cabe, por lo tanto, que se den situaciones permanentes de paro masivo.

### 4. El contraste con la realidad

Las propuestas normativas derivadas del modelo neoclásico pudieron ser admitidas como válidas en situaciones de expansión y pleno empleo, pero resultaban del todo inapropiadas en el contexto de desempleo generalizado de los años treinta del siglo pasado.

Los gobiernos, mucho antes que los teóricos, fueron los primeros en renunciar al modo de actuación prescrito por el paradigma liberal dominante. Más tarde, la aportación teórica de John Maynard Keynes se convertiría en la ortodoxia dominante desde la posguerra hasta la gran crisis de los años setenta y ochenta.

Su obra trataba de ser, como reconoció su propio autor, una respuesta contundente a la inoperancia del modelo neoclásico frente al desempleo masivo de los años treinta, que implicó un cambio esencial en tres grandes aspectos<sup>3</sup>:

En primer lugar, en la perspectiva del análisis, rehabilitando de nuevo el enfoque macroeconómico. En segundo lugar, en la definición del objeto teórico, al dejar de considerar a la renta y al empleo como dados para analizarlos como variables cuyos movimientos constituyen la clave del equilibrio económico. Y, en tercer lugar, a los instrumentos de análisis, sustituyendo los precios por los flujos y los mercados por los procesos.

Esta nueva posición metodológica implicaba asumir también una perspectiva agregada del trabajo y el empleo y considerar al salario como una renta y no sólo como un coste para el empresario. Y de la confluencia de ambas ideas surgía el giro radical respecto al modelo neoclásico, pues conducían a la conclusión de que es el nivel de empleo el que determina el salario y no al revés.

Keynes atacaba la idea de que el desempleo sólo fuese voluntario y abordaba el problema del salario desde otro punto de vista diametralmente opuesto. Consideró, por un lado, que debían ser tomados en cuenta los salarios nominales y no, como hacía el modelo neoclásico, los salarios reales porque, según él, los trabajadores actúan bajo ilusión monetaria. Y, por otro, que de ningún modo se podía considerar que los salarios llegaran a tener el grado de flexibilidad que requería el modelo neoclásico para que pudieran alcanzarse situaciones de equilibrio de pleno empleo.

La propuesta alternativa del británico se basaba, entonces, en considerar que el nivel de empleo no viene determinado en el mercado de trabajo sino en el de bienes y servicios y que sobre él inciden, de forma decisiva, las variaciones que se produzcan en la demanda efectiva.

Las consecuencias políticas de estas tesis difieren claramente de la neoclásica y son bien conocidas:

---

<sup>3</sup> «Sostendré que los postulados de la teoría clásica sólo son aplicables a un caso especial, y no en general, porque las condiciones que supone son un caso extremo de todas las posiciones posibles de equilibrio. Más aún, las características del caso especial supuesto por la economía clásica no son las de la sociedad económica en que hoy vivimos, razón por la que sus enseñanzas engañan y son desastrosas si intentamos aplicarlas a los hechos reales» (Keynes, 1956, pág. 17).

- a) Pueden darse situaciones de equilibrio que impliquen desempleo.
- b) El desempleo sería involuntario puesto que los salarios son rígidos a la baja.
- c) Se puede conseguir aumentar el empleo en situaciones de paro a través de incrementos inducidos en la demanda efectiva, lo que significa que las intervenciones exógenas al mercado no sólo no son negativas, sino que son imprescindibles para alcanzar el pleno empleo.

Con el tiempo, las tesis keynesianas adquirieron gran influencia gracias a que mostraron en seguida mucha mayor capacidad que las neoclásicas para enfrentarse a los fenómenos económicos de la época, a pesar de mostrar algunas lagunas iniciales importantes, por ejemplo, respecto a la relación entre empleo y precios.

Phillips (1958) había puesto de manifiesto la existencia de una relación empírica entre la variación de los salarios nominales y la tasa de desempleo, y más tarde Richard Lipsey (1960) la utilizará para interpretar teóricamente que el nivel de desempleo es el resultado de la existencia de un desequilibrio en el mercado de trabajo que se corregirá a través de la variación del salario nominal, tanto más rápida cuanto mayor fuera dicho desequilibrio. Más tarde, Paul Samuelson y Robert Solow (1960) vincularían desempleo y precios a partir de la inclusión del supuesto de que estos últimos se determinan añadiendo un margen constante al coste salarial por unidad de producto.

De esta forma, la curva de Phillips resultó ser una pieza esencial de la estructura analítica keynesiana y, sobre todo, la referencia clave para el diseño de políticas económicas que, por la vía de la gestión de la demanda agregada, trataran de reconducir ambas variables hacia aquellos niveles que la sociedad estimara apropiados.

Sin embargo, ninguna de las sucesivas actualizaciones del modelo keynesiano original proporcionó respuestas suficientemente potentes, en el plano teórico y en el político, a los problemas que se fueron manifestando a lo largo de los años setenta y ochenta.

Las políticas keynesianas habían dado soluciones satisfactorias durante los años de crecimiento expansivo de la posguerra, pero se volverían realmente inoperantes y de efectos incluso agravantes frente a un nuevo tipo de recesión. La combinación de altos niveles de desempleo con subidas de precios ponía en cuestión el uso keynesiano de las políticas económicas. La internacionalización de las relaciones económicas chocaba con el análisis de la demanda en economías cerradas. La crisis de la productividad que obligaba a la reconversión tecnológica y la generación de un conflicto distributivo muy profundo que impedía abordar la regulación del empleo como una dimensión más de la política de rentas, fueron obstáculos que el keynesianismo original no estaba en condiciones de revalidar (Juan Torres, 2000).

Al igual que le había sucedido al modelo neoclásico, la realidad le pasó también una elevada factura al keynesiano.

## 5. Las revisiones de los modelos neoclásico y keynesiano

La evidencia empírica que había sustentado la robustez con la que la curva de Phillips había sido adoptada en la teoría y en la política económica se quebró cuando en la década

da de los setenta aparecieron, de forma simultánea, elevadas tasas de inflación y desempleo. Eso se tradujo necesariamente en una alteración de las bases de comprensión del fenómeno del desempleo y, con ello, de la explicación teórica del funcionamiento del mercado de trabajo.

En el plano macroeconómico, esa explicación se trasladó hacia el concepto de «tasa natural de paro» inicialmente desarrollado por Milton Friedman (1968) y Edmun Phelps (1968) y que, en la nueva coyuntura económica marcada por la estanflación, adquiriría carta de naturaleza como nuevo paradigma dominante.

Friedman retomó las implicaciones más radicales del modelo neoclásico acerca de la escasa viabilidad de las políticas expansivas de demanda para reducir el desempleo por debajo de su nivel de equilibrio más allá del corto plazo. En su opinión, la relación de intercambio entre inflación y desempleo que propugnaba la curva de Phillips sólo se manifiesta a corto plazo como consecuencia de que los trabajadores (pero no las empresas) adolecen de un problema de ilusión monetaria que se corrige en el largo plazo.

Así, cualquier intervención exógena que, por la vía del estímulo de la demanda agregada, se traduzca en un aumento inesperado del nivel general de precios provocará una reducción del salario real, lo que incentivará la contratación de trabajadores por parte de las empresas y, consiguientemente, la reducción del desempleo. Ante esta situación, y dado el incremento en el nivel general de precios, los trabajadores negociarán salarios nominales al alza, lo que elevará nuevamente el salario real y provocará que la tasa de desempleo vuelva a su nivel inicial o «natural» mientras que los precios se mantendrán en el nuevo nivel.

Esa «tasa natural de paro» sería, por lo tanto, una tasa de desempleo no aceleradora de la inflación (NAIRU). Además, se trata de una tasa de pleno empleo porque, retomando el planteamiento neoclásico, refleja un desempleo de naturaleza «voluntaria». Y, por último, es una tasa única y de equilibrio general walrasiano, es decir, que no sólo vacía el mercado agregado de trabajo sino también todos los mercados de productos.

Por otro lado, frente a la posibilidad planteada por el modelo keynesiano de que las modificaciones en el salario nominal respondieran a desequilibrios de variables reales en el mercado de trabajo, Friedman concluirá que dichos desequilibrios se solucionan mediante modificaciones del salario real. Éste será negociado para el siguiente período sobre la base de un salario nominal determinado y de las expectativas que tengan los agentes sobre la evolución de los precios. En la medida en que la tasa de inflación efectiva sea igual a la tasa de inflación esperada para ese período, la tasa natural será también la tasa de desempleo de equilibrio a largo plazo, una vez corregido el fenómeno de ilusión monetaria del que adolecen los trabajadores.

Este último factor permitió incorporar al modelo uno de los elementos que ha dominado el análisis macroeconómico de las últimas décadas y que será también de singular trascendencia en el caso de la discusión acerca de la «tasa natural de paro»: la naturaleza de los procesos de formación de expectativas por parte de los agentes económicos.

El marco conceptual de las «expectativas adaptativas» diseñado por Friedman (1968) permitía aún la posibilidad de una cierta relación de intercambio a corto plazo entre inflación y desempleo, pero la incorporación de la hipótesis de las «expectativas racionales» por



la Nueva Macroeconomía Clásica lleva a plantear la verticalidad de la curva de Phillips aun en el corto plazo, lo que implica el rechazo definitivo de las políticas expansivas de demanda como instrumentos capaces de incidir sobre el desempleo<sup>4</sup>.

Se supone que los agentes no cometen errores sistemáticos en sus predicciones porque aprenden de la experiencia y, en ese sentido, forman sus expectativas utilizando de modo eficiente toda la información relevante de la que disponen<sup>5</sup>. Por tanto, las desviaciones en las predicciones realizadas por parte de los agentes sólo tendrán lugar cuando se produzcan, a su vez, desviaciones entre la política económica efectivamente aplicada y aquella que en su momento fue anunciada e incorporada en sus expectativas por dichos agentes.

Quiere decirse con ello que, dado que bajo este planteamiento la tasa de inflación esperada es un predictor insesgado de la tasa de inflación efectiva, las políticas expansivas de demanda que se traduzcan en un aumento de la tasa de inflación sólo ejercerán un efecto contractivo a corto plazo sobre el desempleo en dos circunstancias. En primer lugar, si son inesperadas. Y, en segundo lugar, si, aprovechando el carácter discrecional de la política económica y el lapso temporal que media entre el momento en que se anuncia la política y los agentes forman sus expectativas y el momento en el que aquélla es aplicada, las autoridades deciden modificar dicha política con la finalidad de explotar la relación de intercambio contemplada en la curva de Phillips.

Sólo en ambos casos la divergencia entre la tasa de inflación efectiva y la esperada provocará alteraciones en el salario real que inducirán reacciones por parte de la oferta y la demanda de trabajo y, temporalmente, permitirán una disminución de la tasa de desempleo. La razón es que las desviaciones del nivel de desempleo respecto de su tasa natural mantienen una relación positiva con la inflación no anticipada. Este vínculo se justifica por la existencia de contratos salariales en términos nominales junto con un salario real que, debido a la presencia de sindicatos o de una legislación que impone un determinado salario mínimo, se encuentra normalmente por encima de aquel que equilibraría el mercado de trabajo. En consecuencia, la demanda de trabajo se convierte en la restricción más relevante sobre el nivel de empleo y, por lo tanto, un aumento de la inflación no anticipado en el momento de la negociación salarial reduciría el nivel del salario real incrementando temporalmente el empleo (Alex Cukierman, 1992, págs. 17–18).

Por el contrario, si las políticas anunciadas se mantienen en el tiempo o si se establece alguna «tecnología de compromiso» (*commitment technology*) que evite cualquier desvia-

---

<sup>4</sup> La hipótesis de las expectativas racionales fue desarrollada por Robert Lucas (1972) y Thomas Sargent y Neil Wallace (1975) a partir del planteamiento inicial de John Muth (1961) y ha sido asumida como uno de los elementos básicos de la Nueva Macroeconomía Clásica, aunque también ha sido empleada con profusión por autores que no comparten, e incluso cuestionan, otros supuestos teóricos de dicha escuela, pero que la aceptan como un medio específico para introducir las expectativas como variables endógenas en sus modelos económicos.

<sup>5</sup> Ello no debe interpretarse en el sentido de que la previsión realizada sea perfecta, sino que caben errores, aunque éstos se producirán siempre de forma aleatoria o, lo que es más importante para la cuestión que nos ocupa, cuando las políticas económicas sean dinámicamente inconsistentes (Finn Kydland y Edward Prescott, 1977). Una completa visión de conjunto de la hipótesis de las expectativas racionales y de sus implicaciones tanto sobre la teoría como sobre la política económica puede encontrarse en Begg (1989) o, con mayor aparato formal, en Novales y Sebastián (1999, págs. 93–171).



ción de las autoridades económicas respecto al comportamiento anunciado, como puede ser el caso de una regla fija de política monetaria, la tasa de desempleo existente será la tasa natural de paro y la economía se encontrará siempre, incluido el corto plazo, en una situación de equilibrio general de pleno empleo. Entendiéndose, de nuevo, que esa tasa de paro efectiva, que no necesariamente tiene por qué ser nula, se corresponderá con un desempleo de naturaleza voluntaria.

La conclusión que de todo ello se deriva para el tema que nos ocupa es la conocida ineficacia de las políticas económicas de demanda para reducir el desempleo propugnada por la Nueva Macroeconomía Clásica y frente a la cual se plantea la necesidad de constreñir el margen de actuación discrecional de las autoridades económicas por la vía del establecimiento de reglas estrictas, tanto monetarias como fiscales, o a través de la concesión de independencia para los bancos centrales.

En definitiva, la revisión de los grandes modelos de referencia que ha realizado la teoría macroeconómica convencional en el último cuarto del siglo pasado apunta principalmente hacia lograr dos grandes objetivos teóricos simultáneos. Por un lado, rechazar la posibilidad teórica y práctica de que los problemas del mercado de trabajo puedan encontrar respuestas en la órbita de las políticas agregadas de demanda. Por otro, que tales políticas son, junto a las instituciones que intervienen en dicho mercado, las causantes de los desajustes que se producen en el mismo.

Estos planteamientos suponen el retorno de la idea neoclásica del equilibrio permanente en el mercado de trabajo a su nivel de pleno empleo. En realidad, el concepto de tasa natural de desempleo es tan sólo una versión renovada de la idea neoclásica de que en la economía existen determinados niveles de salarios reales y empleo de equilibrio que no pueden alterarse por la vía de alteraciones en los precios.

En conclusión, el salario real –y no la demanda efectiva, como habían planteado Keynes y los keynesianos– se convertirá, de nuevo, en el principal determinante del nivel de empleo y, por lo tanto, de desempleo de la economía.

La proposición normativa que se deriva de ello es evidente: para lograr incrementos en el nivel de empleo sólo cabe actuar reduciendo los salarios de los trabajadores; la «utilidad» social de una propuesta de esa naturaleza no lo es menos.

### *5.1. La revisión del modelo neoclásico: la teoría del capital humano*

En el marco del retorno progresivo de la teoría neoclásica se produce una intensa y paralela revisión de sus planteamientos sobre el mercado de trabajo, cuyas limitaciones se hacían cada vez más patentes cuando se confrontaban con la realidad.

La constatación de la falta de homogeneidad tanto en la oferta de trabajo –esto es, en la cualificación de los trabajadores– como en los puestos de trabajo ofertados por los empresarios condujo a la elaboración de la que puede ser considerada como la principal aportación de la escuela neoclásica a la Economía laboral: la teoría del capital humano.

Esta teoría, originariamente formulada por Theodore Schultz (1961), Gary Becker (1964) y Jacob Mincer (1974), plantea que la heterogeneidad de los trabajadores no obedece tan sólo a razones de naturaleza genética, a capacidades innatas, sino que constituye, sobre todo, el resultado de los diferentes grados de inversión que éstos realizan en su forma-

ción y en la adquisición de una determinada cualificación. La heterogeneidad es, por lo tanto, la resultante de un proceso de inversión: de inversión en capital humano.

El análisis se plantea, en un primer momento, en el ámbito de las decisiones individuales, estableciendo la hipótesis de que el sujeto tiene capacidad de elección tanto sobre la cantidad de trabajo que está dispuesto a ofertar como sobre la calidad de dicho trabajo, la cual dependerá de su decisión previa de invertir en un tipo de formación específica.

A partir de ahí, la consecuencia inmediata que puede extraerse es que las retribuciones percibidas por los trabajadores dependerán directamente de su nivel de formación puesto que cuanto mayor sea éste más elevada se entiende que será su productividad marginal. La decisión (individual) de invertir en formación puede plantearse, entonces, como un proceso de sustitución de renta actual por mayor renta futura, siendo la tasa de descuento temporal a la que cada individuo efectúe dicho cálculo un elemento decisivo sobre su nivel de formación y posterior remuneración.

La teoría del capital humano supone, por lo tanto, una sorprendente profundización del análisis neoclásico cuyas implicaciones trascienden la Economía laboral para extenderse hacia otras dimensiones de la Economía.

Y puede calificarse como sorprendente porque deja de lado la concepción neoclásica tradicional del trabajo como una mercancía –sin otras connotaciones específicas más allá de ser realizado por los seres humanos, como Alfred Marshall se encargaría de remarcar–, para entroncar directamente con el análisis clásico de Ricardo o Marx en donde el trabajo es considerado como un factor de producción producido. Aunque ahora se produce un verdadero «milagro» neoclásico: en este viaje de vuelta a los orígenes, el trabajo desaparece, incluso como mercancía, y se convierte en capital.

La Economía neoclásica completa la cuadratura del círculo con una teoría en la que ha desaparecido el trabajo como factor productivo específico pero, también, en la que tampoco existe desempleo porque las economías se encuentran siempre en su nivel de pleno empleo y, por lo tanto, el desempleado se encuentra en esa situación porque así lo desea.

Puesto que el diagnóstico del desempleo que eventualmente pudiera existir pasa por una insuficiente o inadecuada inversión en formación, las propuestas normativas de este análisis se remitirán en mayor medida al ámbito de las políticas educativas que al de las del mercado de trabajo o a ampliar la capacidad de los individuos para invertir en sí mismos de cara a mejorar sus condiciones de empleabilidad. En cualquier caso, el desempleo pasa a ser comprendido como algo que nace y se resuelve en el ámbito de las decisiones individuales, es un problema de alguien concreto, personal, y no el de todos, es decir, social.

## *5.2. El cuestionamiento del equilibrio permanente en el mercado de trabajo: la reformulación neokeynesiana*

Aunque el retorno de los planteamientos monetaristas y neoclásicos haya relegado a un segundo plano a la teoría económica keynesiana ésta no ha dejado de ser revisada en un proceso que cristalizaría, ya mediados los años ochenta, en la consolidación de la Nueva Economía Keynesiana como corriente alternativa a la Nueva Economía Clásica.

No obstante, la distancia entre ambas no ha llegado a ser tan amplia como la que había mediado entre neoclásicos y keynesianos de primera generación dado que, en gran medida,

la primera había asumido como propios planteamientos metodológicos y conceptuales desarrollados por la segunda, tales como la hipótesis de las expectativas racionales o el propio concepto de tasa natural de desempleo (David Anisi, 2005).

Los neokeynesianos han tratado de demostrar que las rigideces presentes en el mercado de trabajo, y que determinan su naturaleza no walrasiana, pueden tener su origen en el comportamiento de agentes que actúan racionalmente y en el estricto marco que define la hipótesis de las expectativas racionales para, a partir de ahí, determinar si esas características no walrasianas del mercado son esenciales para explicar el comportamiento cíclico de salarios y empleo (David Romer, 2002, págs. 395–396).

Las primeras contribuciones al respecto intentaron explicar las posibles causas de la rigidez de los salarios nominales a partir de las características del régimen de contratación laboral. Las contribuciones pioneras de Stanley Fischer (1977) y John Taylor (1979) sobre las decisiones escalonadas en la determinación de precios y salarios como consecuencia de la existencia de contratos solapados, constituían un avance frente al planteamiento neoclásico que suponía que precios y salarios se ajustaban de forma sincronizada e instantánea a través de la intervención del «subastador» walrasiano. La presencia de este tipo de contratos sería el factor que impediría un ajuste inmediato de los salarios a su nivel de equilibrio y lo que demostraba la compatibilidad entre la hipótesis analítica de las expectativas racionales y la existencia de desempleo involuntario.

La investigación más intensa se ha centrado en determinar la posibilidad de que las características no walrasianas del mercado de trabajo fueran la causa de la rigidez de los salarios reales, tratando de encontrar para ello los factores que podían provocar que no llegara a funcionar el mecanismo walrasiano de equilibrio del mercado de trabajo. Ese mecanismo no es otro que la presión a la baja sobre los salarios que ejercen los trabajadores desempleados hasta equilibrar oferta y demanda en ese mercado.

Uno de los factores que podrían explicar ese desajuste sería la existencia de relaciones duraderas y estables entre las empresas y sus trabajadores: los denominados *contratos implícitos*. Estos contratos se complementarían, además, con la garantía de un determinado nivel salarial para el período contractual con independencia de cuál fuera la evolución de la economía y, por lo tanto, de la presión que el exceso de oferta de trabajo pudiera ejercer sobre los salarios en un momento de recesión.

Las razones que justificarían la firma de este tipo de contratos son básicamente dos (James Rebitzer, 1992, págs. 36–37):

Por un lado, la existencia de costes de rotación vinculados a los procesos de selección y formación específica de los trabajadores a cargo de la empresa. Estos costes encarecerían la decisión de la empresa de reducir el salario real ante un exceso de oferta en el mercado de trabajo si dicha reducción tiene como consecuencia la sustitución, voluntaria o forzada, de los trabajadores empleados por nuevos trabajadores dispuestos a realizar la misma tarea por un menor salario, pero para cuya selección y formación supone costes adicionales para la empresa.

Por otro lado, y de forma más extendida en la literatura, se argumenta que la firma de este tipo de contratos podría obedecer a la desigual aversión al riesgo que presentan em-

presas y trabajadores<sup>6</sup>. En este caso, se considera que la empresa, que muestra una mayor aversión al riesgo que los trabajadores, asume los riesgos derivados de las fluctuaciones cíclicas de la economía pagando un salario relativamente elevado en situaciones de demanda baja, si bien ese salario, que seguirá siendo el mismo, será relativamente bajo cuando la demanda sea elevada (Alfonso Novales y Carlos Sebastián, 1999, pág. 300).

En definitiva, estos análisis plantean la posibilidad de que existan relaciones laborales a largo plazo que hacen innecesario que el salario se ajuste al valor de equilibrio del mercado en cada período. Se justifica así el lento ajuste de los salarios cuando se produce un descenso de la demanda agregada o, lo que es igual, el hecho de que los salarios presenten un comportamiento cíclico poco acusado.

Este análisis se ha enriquecido relajando el supuesto de que la empresa mantiene relaciones con un conjunto fijo de trabajadores y suponiendo, en su lugar, que existen dos grupos posibles de trabajadores y que, además, los salarios se fijan a largo plazo mediante un proceso de negociación colectiva entre la dirección de la empresa y los representantes sindicales de los trabajadores.

Estos modelos plantean la existencia de dos grupos diferenciados de trabajadores<sup>7</sup>. Por un lado, un grupo integrado por los trabajadores que mantienen una relación contractual con la empresa en el momento en el que tiene lugar la negociación salarial, que han acumulado la formación y experiencia necesarias para el desarrollo de sus funciones y que, en la medida en que disponen de una renta de situación, tratan de que sus intereses se vean reflejados en el convenio finalmente firmado (trabajadores internos o *insiders*). Y, por otro lado, un grupo compuesto por trabajadores que no mantienen ningún tipo de relación con la empresa pero que son susceptibles de ser contratados con posterioridad a la firma del convenio (trabajadores externos o *outsiders*). El poder de negociación de los trabajadores internos es utilizado en su propio interés y en detrimento de los trabajadores externos, forzando la elevación del salario real por encima del salario de equilibrio para incentivar su implicación en el proceso productivo.

La importancia de este tipo de análisis radica en que sentó las bases para el análisis de la persistencia del desempleo en términos de la existencia de un fenómeno de histéresis o inercia en el mantenimiento de las tasas de desempleo (Olivier Blanchard y Larry Summers, 1986).

Según esta explicación, cuando el desempleo alcanza niveles elevados que se mantienen en el tiempo, los sindicatos tienden a defender singularmente a los trabajadores que están empleados (*insiders*), demandando para ellos salarios más elevados en perjuicio de los que no lo están (*outsiders*), lo que empeora la situación de estos últimos, dificulta su incorporación al mercado de trabajo, deteriora sus capacidades productivas y todo ello termina por segregarlos definitivamente del proceso de negociación salarial.

Esto significaría que los aumentos en la tasa de desempleo tienen un efecto acumulativo sobre el desempleo estructural y que refuerzan el desempleo en períodos sucesivos. De ser así, la tasa natural de paro no sería independiente del desempleo efectivo, como suponen los

<sup>6</sup> Los estudios pioneros sobre los contratos implícitos corresponden a Costas Azariadis (1975), Martin Baily (1974), Costas Azariadis y Joseph Stiglitz (1983) y Oliver Hart (1983).

<sup>7</sup> Este planteamiento fue desarrollado en los trabajos de Robert Solow (1985), Assar Lindbeck y Denis Snower (1986), Olivier Blanchard y Larry Summers (1986) y Niels Goottfries (1992).

autores neoclásicos, sino que dependería de la evolución histórica del desempleo real, una hipótesis que pretende explicar el progresivo incremento de la tasa natural de paro y del paro estructural de las economías occidentales durante las dos últimas décadas del siglo XX<sup>8</sup>.

La segunda causa sobre la que se justificaría la naturaleza no walrasiana del mercado de trabajo es la denominada *teoría de los salarios de eficiencia*, centrada en el tipo de relación existente entre salarios y productividad.

Mientras que el modelo neoclásico postulaba la dependencia del salario del nivel de productividad, determinados autores neokeynesianos invierten los términos de la relación y plantean la posibilidad de que sea la productividad la que dependa positivamente del salario.

Su hipótesis central es que, aunque el pago de un salario más elevado genera costes mayores para la empresa, proporciona también más beneficios por su repercusión positiva sobre el esfuerzo de los trabajadores y, en última instancia, sobre la productividad<sup>9</sup>. Los *salarios de eficiencia* serían las cantidades que las empresas pagarían por encima del valor del salario de equilibrio del mercado para evitar caídas en la productividad.

De ahí se deduce que el salario dependería principalmente de la propia gestión interna del trabajo que pueda realizar la empresa y del grado de capacidad del empresario para ejercer una cierta autoridad sobre el trabajador a partir de mecanismos de supervisión de su trabajo<sup>10</sup>.

Según Romer (2002, pág. 397), la existencia de este tipo de salarios puede obedecer, básicamente, a tres razones:

En primer lugar, a que el salario elevado puede contribuir a aumentar el esfuerzo de los trabajadores cuando la empresa no puede controlar su rendimiento porque carece de mecanismos de supervisión de la productividad adecuados. Sin embargo, si el salario pagado por una empresa es superior al salario de equilibrio vigente en el mercado, sus puestos de trabajo presentarán un elemento diferencial positivo que incentivará el esfuerzo de los trabajadores que los ocupan y, por lo tanto, repercutirá positivamente sobre su productividad<sup>11</sup>.

En segundo lugar, un salario elevado también puede contribuir a mejorar las capacidades de los trabajadores de una empresa al incidir sobre determinados aspectos que ésta no

<sup>8</sup> El fenómeno de las elevadas tasas de desempleo existentes en Europa frente a las más reducidas de Estados Unidos ha tratado de ser explicado a través del recurso a dos argumentaciones diferentes. Por un lado, algunos autores han acudido a lo que denominan la hipótesis de la *euroesclerosis* y que no es más que una explicación centrada en el progresivo aumento de la tasa natural de paro como consecuencia de las crecientes rigideces que las instituciones vinculadas al mercado de trabajo imponen sobre su dinámica de ajuste. La argumentación alternativa se centra en el fenómeno de la histéresis y señala que las instituciones europeas presentes en el mercado laboral han acabado convirtiendo en permanentes aumentos del desempleo que de otra forma hubieran sido transitorios. En cualquier caso, ambas explicaciones son bastante insatisfactorias (véase David Howell, 2004 y Vicens Navarro, 2000). Para una visión general de esta controversia pueden consultarse los trabajos de Charles Bean (1994); Horst Siebert (1997); Lawrence Ball (1999); Olivie Blanchard y Justin Wolfes (1999); o el más reciente de Gilles Saint-Paul (2004).

<sup>9</sup> En este tipo de modelos –planteados originalmente por Robert Solow (1979) y Janet Yellen (1984)–, el salario real no depende de la productividad marginal del trabajo sino del esfuerzo que realizan los trabajadores. Ante una situación de exceso de oferta de trabajo, y si el esfuerzo del trabajador depende positivamente de su salario, la maximización de beneficios por parte de la empresa no necesariamente exigirá la reducción del salario.

<sup>10</sup> Evidentemente, esta cuestión nos remite al papel que desempeñan las relaciones de autoridad y poder en la relación de empleo (James Rebitzer, 1992, págs. 40–41).

<sup>11</sup> Este planteamiento fue desarrollado fundamentalmente por Carl Shapiro y Joseph Stiglitz (1984).

puede controlar porque se desenvuelve en un contexto de información imperfecta y asimétrica. Ése puede ser el caso, por ejemplo, de los procesos de selección de personal<sup>12</sup>. Así, si se supone que el salario de reserva de los trabajadores cualificados es mayor y la empresa decide pagar salarios por encima del valor de equilibrio del mercado, se atraerá hacia la empresa a los trabajadores más capacitados y, por lo tanto, aumentará la productividad media de sus trabajadores.

Por último, un salario más elevado puede estimular un sentimiento de lealtad en los trabajadores e inducir a un mayor esfuerzo. Por el contrario, si los trabajadores tienen la percepción de que su remuneración es inferior a la debida podrían abandonar la empresa, reducir su nivel de esfuerzo e, incluso, el sentimiento de resentimiento podría desembocar en actuaciones de sabotaje o comportamientos negligentes (George Akerlof y Janet Yellen, 1990).

En definitiva, la existencia de este tipo de situaciones provocaría que las empresas mantuvieran constante el salario real de sus trabajadores aun cuando se produjeran descensos en la demanda, lo que contribuiría a explicar su rigidez a la baja. En esas circunstancias, el peso del ajuste recaería sobre el empleo, incrementándose su volatilidad a lo largo del ciclo.

Finalmente, el tercero de los argumentos que explicarían la naturaleza no walrasiana del mercado de trabajo se ha desarrollado a partir de los denominados «modelos de búsqueda y emparejamiento» (*search and matching*).

Este tipo de modelos parte de una de las características más evidentes y esenciales de los mercados de trabajo (que los neoclásicos también habían incorporado ya a su modelo a través de la teoría del capital humano): la heterogeneidad tanto de los trabajadores como de los puestos de trabajo<sup>13</sup>.

Se establece que los trabajadores difieren en sus capacidades y formación pero que también los puestos de trabajo son diferentes en cuanto a exigencias, compensaciones y condiciones de trabajo. Esto provoca que trabajadores y empresas interactúen, no ya en un mercado centralizado donde la dinámica de las curvas de oferta y demanda de trabajo determina el nivel de empleo y salario, sino en forma descentralizada y personalizada. Eso conlleva, en consecuencia, un complejo y costoso proceso de búsqueda y emparejamiento de preferencias y necesidades que no es instantáneo sino lento y costoso. Y esto es lo que permitiría explicar tanto la existencia de desempleo como su naturaleza involuntaria.

Lo que, en definitiva, pone de relieve esta perspectiva de análisis es que la consideración del mercado de trabajo como un mercado único, o incluso como una multitud de mercados interconectados, constituye un grave error (Romer 2002, pág. 397). Es por eso que puede considerarse como una teoría sobre el mercado de trabajo que se distancia radicalmente de las anteriores por cuanto abandona el concepto de mercado de trabajo agregado

<sup>12</sup> Ésta es la hipótesis planteada por James Malcomson (1981).

<sup>13</sup> De hecho, este tipo de modelos son utilizados tanto por autores neoclásicos, que los consideran como una extensión natural de la teoría del capital humano, como por autores neokeynesianos. Para una completa revisión desde la perspectiva neoclásica puede verse José Martín (1995). Por su parte, entre los desarrollos desde el enfoque neokeynesiano destacan las aportaciones seminales de Christopher Pissarides (1985) o Peter Howitt (1988) mientras que una detallada exposición de la literatura puede verse en Dale Mortensen y Christopher Pissarides (1999a, 1999b) o Petrongolo y Christopher Pissarides (2001).

y profundiza, aún más, en el análisis del desempleo desde una perspectiva estrictamente microeconómica.

En conclusión, los enfoques neokeynesianos están en sintonía con la tendencia metodológica impuesta por la Nueva Macroeconomía Clásica cuando estudian las diversas causas que pueden provocar rigideces en el funcionamiento walrasiano del mercado de trabajo, sin dejar de reconocer que éste está regido por una serie de convenciones e instituciones complejas que también imponen rigideces sobre la flexibilidad perfecta de los salarios reales. Pero se desmarcan de la Nueva Macroeconomía Clásica cuando analizan esas imperfecciones no como factores que es necesario eliminar para recuperar el pleno empleo, sino como el resultado del comportamiento racional de los agentes orientado a conseguir un funcionamiento estable del mercado en el contexto de imperfecciones en que se desenvuelven Hakim Hammouda (1997, pág. 261).

El cuestionamiento del equilibrio no lleva, sin embargo, a conclusiones normativas realmente diferenciadas. Estos análisis vuelven a subrayar la perspectiva individualista desde la que se contempla el desempleo, implican una clara renuncia al enfoque y a la actuación agregados y coinciden a la hora de proponer soluciones al desempleo que sólo pasan por ajustes de tipo conductual o fragmentarios.

### 5.3. *El punto de llegada: el modelo de síntesis de Layard, Nickell y Jackman*

La evolución experimentada por la Economía del trabajo a lo largo de todo el siglo XX desemboca, a principios de la década de los noventa, en una suerte de planteamiento sintético que, a pesar de su indudable carácter neoclásico, trata de integrar algunas de las principales aportaciones que habían realizado otras corrientes teóricas distintas a la neoclásica.

El modelo de Richard Layard, Stephen Nickell y Richard Jackman (1991) se ha convertido en el modelo de referencia contemporáneo a la hora de estudiar el mercado de trabajo y, por lo tanto, el problema del desempleo<sup>14</sup>. En él se integran, con mayor o menor intensidad, factores de naturaleza macroeconómica, microeconómica e institucionales, dando especial relieve a estos últimos en la explicación de las rigideces presentes en el mercado de trabajo.

Como esos mismos autores afirman, «un marco adecuado exige una nueva combinación de macroeconomía con un prolijo análisis microeconómico del mercado de trabajo» (Layard, Nickell y Jackman, 1994, pág. 10). Es más, lo que plantean es la necesidad de profundizar en los fundamentos microeconómicos de la macroeconomía para poder explicar, a partir de los mismos, la persistencia del fenómeno del desempleo desde la década de los setenta. Y todo ello sin olvidar que también hacen suya, hasta cierto punto, la hipótesis desarrollada por los institucionalistas sobre la segmentación del mercado de trabajo y, más concretamente, sobre su carácter dual. Aunque, en su caso, la distinción se realiza entre los ocupados «internos» y los desocupados «externos».

<sup>14</sup> Tal es así que el propio Fondo Monetario Internacional lo utiliza y califica como el modelo de referencia para el análisis del mercado de trabajo en las economías desarrolladas (FMI, 1999). En España es utilizado como modelo interpretativo por Dolado, Felgueroso y Jimeno (2001), entre otros.



Sobre esta base, el modelo explicativo planteado por estos autores se desarrolla en un contexto de competencia imperfecta en donde el equilibrio resulta de la coincidencia de dos procesos paralelos<sup>15</sup>.

Por un lado, el proceso de determinación de precios por parte de las empresas en mercados de productos en los que rige la competencia monopolística. Y, por otro lado, el proceso de determinación de salarios por parte de los trabajadores en el mercado de trabajo. En este caso, el salario real dependerá, entre otros factores, del poder negociador de las organizaciones sindicales –el cual está en función, a su vez, del exceso o la escasez de puestos de trabajo disponibles– y, además, se incorpora, como un elemento institucional añadido, la existencia de subsidios de protección por desempleo.

De esta forma, se integran diferentes instituciones presentes de forma generalizada en los mercados de trabajo de las economías occidentales en el marco analítico que trata de explicar tanto su funcionamiento como sus disfunciones.

En cualquier caso, la consideración de estos elementos institucionales no lleva a integrarlos operativamente en el modelo. En realidad, se consideran elementos extraños que se toman en cuenta sólo para poner de manifiesto que interfieren sobre las relaciones de mercado impidiendo que allí se den soluciones eficientes y que, por tanto, deben ser eliminados. Como destaca Luis Toharia (2001, pág. 258), la lógica subyacente a este modelo radica en que «existen determinadas instituciones que impiden el funcionamiento correcto de los mercados de bienes y de trabajo y que dan lugar a una situación de equilibrio en la que los mercados no se vacían. Ni el origen ni los determinantes de esas instituciones forman parte del modelo, sino que se trata de variables exógenas». O, dicho con otras palabras, para que el mercado de trabajo funcione en términos walrasianos es necesario que desaparezcan las instituciones que regulan los términos del intercambio dentro del mismo y, con ellas, su representación en futuras modelizaciones.

Siguiendo la lógica neoclásica, las instituciones y regulaciones no son más que rigideces que alejan a los mercados de la competencia perfecta y provocan situaciones en las que el salario real es excesivamente elevado respecto a las demás condiciones de los mercados de productos y de trabajo<sup>16</sup>.

## 6. El institucionalismo y los desarrollos recientes del marxismo

Frente a los anteriores enfoques en los que, con mayor o menor intensidad, se atribuye un papel determinante al mercado y a las dinámicas que en él confluyen sobre la evolución de las variables relevantes del mercado de trabajo, las diferentes corrientes institucionalistas resaltan la importancia de las influencias sociales e institucionales sobre el comportamiento de los agentes y, por lo tanto, sobre la evolución de salarios, empleo y desempleo.

<sup>15</sup> Para una exposición acerca de los puntos de diferencia entre este enfoque y el de la Nueva Macroeconomía Clásica, a pesar de que hay que advertir que ambos modelos son idénticos en sus versiones reducidas, véase Layard, Nickell y Jackman (1994, pág. 41–43).

<sup>16</sup> Para un análisis sumario del modelo y el proceso de determinación del equilibrio, véase Palacio y Álvarez (2004, págs. 60–64, 84–86) o FMI (1999, págs. 100–102).

A diferencia de lo que ocurre en el modelo anterior, tratan de considerarlos como variables endógenas.

En este sentido, y desde una perspectiva mucho más descriptiva que analítica, los autores institucionalistas consideran que las formas de organización industrial, las condiciones existentes en el mercado de bienes, la tecnología disponible, las estrategias de control empresarial o los sistemas de regulación del mercado de trabajo desempeñan un papel determinante sobre la estructura de dicho mercado. Un mercado que, por otra parte, no es único ni de naturaleza competitiva, sino que presenta una estructura fragmentada e imperfecta.

El mercado de trabajo se encontraría, así, integrado por varios segmentos de carácter no competitivo y con diferencias en sus niveles retributivos y condiciones de trabajo como consecuencia de su naturaleza «dual» y no sólo de los diferentes niveles de educación y formación de los trabajadores que se integran dentro de cada uno de ellos<sup>17</sup>.

Esta teoría del mercado «dual» de trabajo fue planteada originalmente en los trabajos de Peter Doeringer y Michael Piore (1971) y Piore (1975)<sup>18</sup>. Según este último, el mercado de trabajo estaría integrado por dos segmentos: un sector primario, que presenta un estrato inferior y otro superior, y un sector secundario. El sector primario está integrado por el conjunto de «buenos» puestos de trabajo ofertados, normalmente, por empresas con estructuras de mercado de trabajo internas, con salarios relativamente elevados y determinados en procesos de negociación colectiva institucionalizados, con buenas condiciones de trabajo, posibilidades reales de ascenso y, por encima de todo, con estabilidad en el empleo. En cambio, en el sector secundario los puestos de trabajo son de peor condición, requieren escasa cualificación, tienen salarios más bajos y determinados competitivamente, y en ellos se da una elevada inestabilidad y, por lo tanto, una elevada rotación de trabajadores<sup>19</sup>. Quienes ocupan el segmento inferior del mercado de trabajo son, por lo tanto, aquellos que corren un riesgo mayor de quedar atrapados en el mismo como consecuencia de que la movilidad desde ese segmento hacia estratos superiores es muy reducida.

Esta segmentación del mercado de trabajo se interpreta como una respuesta de las empresas a los flujos e incertidumbres que rodean su actividad cuando la formación que necesitan sus trabajadores es de naturaleza específica, cuando existen costes derivados de su posible rotación y, por lo tanto, cuando el trabajo se convierte en un factor de producción «cuasi-fijo» (Marianthi Leontaridi, 1998, pág. 72).

<sup>17</sup> De hecho, la Economía institucionalista pone en cuestión el vínculo sobre el que se sustenta todo el análisis neoclásico del mercado de trabajo y que no es otro que la relación directa entre las capacidades productivas de un individuo y su salario (Marianthi Leontaridi, 1998).

<sup>18</sup> En Doeringer y Piore (1971) se desarrolla uno de los conceptos centrales de la Economía laboral institucionalista que es el de «mercado interno de trabajo». Este concepto hace referencia a una empresa o unidad administrativa en la que el precio y la asignación del trabajo se rigen por un conjunto de normas y procedimientos administrativos. Este mercado hay que diferenciarlo del «mercado externo de trabajo» de la teoría económica convencional porque en este segundo las decisiones de precio, asignación y formación son controladas directamente por variables económicas. De esta forma, las reglas administrativas que rigen la asignación y el precio interno del trabajo en el primero de los mercados conceden ciertos derechos y privilegios a los trabajadores internos de los que carecen los mercados de trabajo externo.

<sup>19</sup> Cfr. Piore (1983, págs. 194–197). El número y perfil de los segmentos o las causas que dan lugar a la segmentación difieren entre los diversos autores, aunque a todos ellos es común la existencia de lo que se denominan «mercados internos» de trabajo.

De esta forma, las empresas que presentan una demanda estable de sus productos pueden emprender con mayores garantías importantes procesos de inversión –tanto en capital como destinados a mejorar la formación de sus trabajadores, las condiciones de trabajo y la estabilidad de sus empleos– con la finalidad de aumentar la productividad global y con el resultado añadido de que se acaba configurando un mercado de trabajo interno a la empresa. Mientras que, por su parte, aquellas empresas que se enfrentan a una demanda inestable de sus productos optarán, como estrategia más probable, por la intensificación en el uso del factor trabajo frente a la inversión en capital, lo cual supone generalmente la contratación de una mano de obra con menores requerimientos en su cualificación.

El planteamiento institucionalista, al menos en la versión que desarrolla Piore, se distancia de la Economía neoclásica en dos aspectos fundamentales (Toharia, 1983, págs. 24–25). En primer lugar, porque no considera exógenos los factores tecnológicos y socio-lógicos que, en principio, actúan como barreras institucionales entre los dos segmentos que integran el mercado de trabajo, sino que trata de darles una explicación dentro del marco del sistema económico. Y, en segundo lugar, porque la movilidad o la falta de movilidad entre segmentos no constituye prueba en contra de la existencia o no del dualismo en el mercado de trabajo. Este existiría aun en presencia de una elevada movilidad entre segmentos, lo que permite concluir que los factores relacionados con la demanda de trabajo son más importantes que aquéllos vinculados a la oferta.

De esa forma, la teoría del capital humano, estrictamente centrada sobre el lado de la oferta de trabajo y sobre la que ha avanzado la teoría neoclásica del mercado de trabajo, es rechazada y sustituida por una teoría mucho más centrada en el lado de la demanda, esto es, en el de los comportamientos empresariales frente al trabajo.

Junto a las teorías institucionalistas, otras diferentes teorías derivadas con desigual fidelidad del marxismo original constituyen la otra alternativa a los análisis neoclásicos y neokeynesianos.

El punto fundamental de enfrentamiento entre las teorías marxista y neoclásica es la distinción entre los conceptos de «fuerza de trabajo», esto es, la mercancía que se compra y se vende en el mercado, y de «trabajo», en tanto que factor de producción que se incorpora al proceso productivo.

Si se supone que la fuerza de trabajo o trabajo potencial se convierte automáticamente en trabajo real se está eliminando de antemano el posible conflicto que pudiera surgir entre el trabajador, como poseedor de la fuerza de trabajo, y el empresario, como utilizador del trabajo real, por la vía de reducir la relación entre ambos a una mera relación mercantil, mediada por el salario y perfectamente definida en todos sus términos (Toharia, 1983, pág. 19). Se soslaya así que la relación laboral no es sólo una relación de mercado sino que se trata de una relación social.

Ahora bien, del planteamiento marxista original, centrado sobre la referida distinción, se han derivado diferentes lecturas del trabajo y de las dinámicas que lo rigen.

Una primera lectura sería la que trata de recuperar y desarrollar la teoría original del valor trabajo tratando de insertarla en las nuevas realidades del capitalismo caracterizadas a partir de su análisis empírico (Diego Guerrero, 2002).

Una segunda lectura, de raíz sraffiana o neorricardiana, se centraría principalmente en el análisis teórico del aspecto relativo del valor trabajo y la influencia que el problema distributivo pudiera ejercer sobre la formación de su precio (Michael Howard y John King, 1992).

La tercera gran corriente es la regulacionista y en ella se combina una herencia del marxismo original bastante atenuada con una componente más acentuada de carácter institucionalista e, incluso, con el propio keynesianismo en su dimensión macroeconómica primigenia (Robert Boyer y Yves Saillard, 1995). Los regulacionistas estudian la relación salarial como uno de los factores que, junto a otros de carácter monetario, internacional, de competencia o de intervención estatal, puede explicar la naturaleza y dinámica de los regímenes de acumulación del capitalismo. En este sentido, han distinguido tres grandes tipos de relación salarial: una de carácter concurrencial, otra de naturaleza taylorista y, por último, la relación salarial fordista. A partir de aquí, los problemas actuales del empleo son analizados como una consecuencia de la crisis del fordismo derivada de tensiones, tanto por el lado de la demanda agregada como en las normas de producción, que han acabado provocando una crisis de productividad y el desarrollo de las nuevas formas de flexibilidad típicas del postfordismo contemporáneo.

Finalmente, hay que destacar la posición de la Economía política radical norteamericana que, con una base teórica sumamente abierta, nace como respuesta a la desigualdad que generan las políticas económicas contemporáneas. Samuel Bowles y Richard Edwards (1995) llegan a reconocer este enfoque como la suma de todas las posiciones teóricas opuestas a la lectura liberal o neoclásica y apenas recogen del marxismo original más que el concepto de explotación de clase como fuente del conflicto contemporáneo, aunque sin hacer suyos los conceptos de valor y plusvalía<sup>20</sup>.

Todas ellas coinciden, sin embargo, en que para detectar los determinantes del volumen de empleo o desempleo de una economía y de las pautas y reglas que rigen la distribución de la renta dentro de ella hay que analizar factores de entorno y no sólo las que se dan en los mercados: las condiciones específicas de trabajo, la jerarquía inherente al trabajo asalariado, los mecanismos de control articulados para convertir la fuerza de trabajo en trabajo efectivo y, en general, las condiciones generales de la economía capitalista en un momento dado<sup>21</sup>.

### 7. Conclusiones: una nueva ortodoxia con pocas certezas y muchas incertidumbres

Para evaluar globalmente los cambios de enfoque que se han venido produciendo en la teoría económica del trabajo y el empleo conviene tener presente el entorno social conflictivo en el que han tenido lugar. De hecho, la historia ha mostrado que los cambios de paradigma se producen siempre junto a transformaciones económicas importantes derivadas de los intereses dispares que tienen los diferentes grupos sociales y a los que nunca puede ser ni ha sido ajeno el análisis económico.

En los últimos años se han producido transformaciones muy importantes en la naturaleza y organización del trabajo y también en las condiciones económicas generales que necesariamente le influyen (Torres, 1999). Se ha modificado casi radicalmente la base tecnológica, han cambiado de naturaleza los sistemas financieros y su relación con la economía

<sup>20</sup> Botwinick (1993) o Herbert Gintis (1992).

<sup>21</sup> Una visión general de las mismas puede verse en Guerrero (2002).

real, se ha establecido un nuevo sistema de derechos de apropiación y regímenes distintos de utilización y movilidad de los recursos, se ha alterado el sistema de regulación y también son otras las instituciones, las convenciones y los valores sociales que cementan la sociedad y las relaciones económicas en general. Respecto al trabajo se han modificado las condiciones de formación de la oferta y la demanda de trabajo, han cambiado las pirámides de edad, la composición de la población activa e inactiva, los tiempos de trabajo, los niveles y las condiciones de formación, la condiciones y movilidad de la fuerza de trabajo y, por supuesto, el sistema normativo que regula las relaciones laborales dentro y fuera de cada economía.

Todos estos cambios son el resultado de diversos factores cuya combinación específica es distinta en cada territorio en función del conflicto social generado y del grado de fracaso productivo que se haya producido a partir de modelos de regulación e intervención anteriores. Por eso, estas transformaciones no han sido de igual textura o intensidad en todos los lugares ni en todos los momentos temporales. Cambios idénticos ocurridos en sitios o tiempos diferentes han podido dar lugar a efectos opuestos.

Eso puede explicar que la ciencia económica no haya generado todavía un abanico de saberes comúnmente aceptado y que el conocimiento de los efectos sobre el empleo de las actuaciones políticas y reformas que los gobiernos llevan a cabo sólo se pueda calificar, si acaso, como «un poco menos impreciso» que hace unos años (Edmond Malinvaud, 2003).

Pero lo que caracteriza a los enfoques hoy día dominantes no es precisamente el reconocimiento de esas limitaciones sino que, a la vista de la contundencia con que se aplican sus propuestas políticas y la generalidad con que son asumidos sus principales postulados, se distinguen más bien por su enorme prepotencia.

Esto último es así porque no se puede olvidar que los análisis teóricos que hemos venido analizando forman parte del «consenso» básico que hoy día domina el pensamiento económico.

Se ha reconocido fácilmente la existencia de una ortodoxia o «consenso de Washington» que prescribía a los países de la periferia una serie de propuestas que resumen lo que a los grandes poderes económicos y políticos les parece que es necesario pensar y hacer en materia económica para ser aceptables<sup>22</sup>. Pero, como han señalado acertadamente Jean Paul Fitoussi y Francesco Saraceno (2004), no se ha tenido igualmente en cuenta que ese consenso se extiende al conjunto de los países, incluidos por supuesto los europeos. Lo denominan «consenso Bruselas–Frankfurt–Washington» y, en su opinión, se basa en tres grandes ideas o principios:

- a) La búsqueda de la estabilidad macroeconómica referida a las finanzas públicas, los precios y, en los países de la periferia, a los tipos de cambio, y la supeditación a este objetivo de cualquier otro, como el crecimiento o el empleo.
- b) La necesidad de llevar a cabo reformas estructurales orientadas a fortalecer el mercado y la competencia, la apertura exterior y, en general, a procurar la mayor liberalización posible de las relaciones económicas.

---

<sup>22</sup> La primera exposición de este consenso fue de John Williamson (1990).

c) La presunción de que no existe *trade-off* entre el crecimiento actual y el futuro.

En relación específica con la teoría y la política macroeconómicas, estos principios se concretan en una serie de postulados que se constituyen como los referentes esenciales de la «doctrina neoliberal», como la definen Fitoussi y Saraceno.

En primer lugar, se postula la necesidad de reducir al máximo la intervención distorsionadora del gobierno, lo que se traduce en la reducción de su tamaño y en la búsqueda de la estabilidad presupuestaria.

En segundo lugar, se establece que la estabilidad de los precios debe ser el objetivo central de las políticas macro, lo que lleva a impulsar políticas restrictivas y de control de costes en todos los ámbitos.

En tercer lugar, se entiende que la labor principal del gobierno debe ser ahora lograr que los mercados funcionen con la mayor libertad posible, sin trabas ni corsés regulatorios.

Finalmente, todo lo anterior se traduce en la necesidad de procurar que la intervención pública que afecte al equilibrio macroeconómico sea lo menos discrecional posible, proponiendo para ello que las decisiones más relevantes se adopten en el seno de instituciones neutrales e independientes como los bancos centrales (Torres y Montero 2004).

Todos estos postulados se envuelven en la creencia de que la eficiencia es el único objetivo que debe perseguir la política económica, lo que implica la exclusión de cualquier tipo de consideraciones éticas en el análisis económico.

En el caso singular de Europa, este consenso se ha concretado además en otro aspecto relevante desde el punto de vista del trabajo y el empleo. Puesto que la unión monetaria se construye con grandes limitaciones a la movilidad del trabajo por razones muy diversas (Rodríguez Calaza, 1999), el equilibrio debe lograrse a través de la flexibilidad de precios y salarios, lo que ha llevado a fortalecer las estrategias de flexibilización, especialmente en el mercado de trabajo, a fomentar las estrategias de fiscalidad competitiva y al desmantelamiento progresivo del Estado de Bienestar.

En este contexto doctrinal es en el que hay que situar expresamente el desarrollo de los nuevos enfoques que hemos analizado como conformadores de la nueva ortodoxia de la disciplina. En el campo específico de la Economía del trabajo tienen unos rasgos comunes que analizaremos a continuación en relación con tres grandes aspectos: el enfoque teórico, las propuestas políticas y las implicaciones sociales.

### 7.1. El enfoque teórico de la nueva ortodoxia en Economía del trabajo

Como hemos analizado en los epígrafes anteriores, los nuevos enfoques teóricos se han desarrollado por varios caminos pero globalmente presentan unos rasgos claramente diferenciados respecto al análisis que se había venido realizando en los últimos años<sup>23</sup>.

Los que nos parecen más relevantes son los siguientes:

<sup>23</sup> Un planteamiento general de los nuevos desarrollos en Jorgen Elmeskov *et al.* (1998) y André Sapir *et al.* (2003).

a) *Del macro al microanálisis:*

La contemplación que realiza la nueva ortodoxia de los problemas relativos al trabajo y al empleo se hace preferentemente desde la perspectiva del comportamiento individual. El enfoque agregado que se había heredado del keynesianismo desaparece o, al menos, no es el determinante de las cuestiones centrales de las que se hace depender el problema del empleo. Esto ha implicado principalmente que las grandes cuestiones relativas a la determinación del nivel de empleo en el análisis del equilibrio macroeconómico hayan dado paso a las relacionadas con la actuación de los agentes en los mercados laborales, considerándose, como analizaremos en seguida, que los problemas de empleo o desempleo tienen más que ver con la existencia de estrategias individuales inadecuadas en estos últimos que con problemas agregados.

b) *La desnaturalización del trabajo:*

Como hemos señalado, los nuevos enfoques y, en particular la teoría del capital humano, han llevado a que desaparezca la consideración tradicional del trabajo como factor de la producción para convertirlo en una manifestación más del capital. La teoría del capital humano no tiene solamente efectos analíticos. No se limita al desarrollo de una estructura formal que permite su aplicación allá donde se plantee la necesidad de realizar una elección, ya sea ésta económica o no. Es, también, una estructura ideológica que hace desaparecer el trabajo como factor productivo y lo transforma en un tipo específico de capital y a los trabajadores en capitalistas. De esta forma, el trabajo se convierte en capital en el sentido neoclásico más puro, es decir, se convierte en un activo que da derecho a la percepción de una renta futura pero cuya propiedad es irrelevante para el análisis económico (Toharia, 1983, pág. 18). La conclusión que de ello se deriva no puede ser sino la expulsión definitiva del conflicto de clases por la distribución del excedente de la órbita del análisis económico, no por la vía de la elaboración de una teoría alternativa sobre el trabajo como hicieron los primeros neoclásicos, sino mediante el recurso a la propia desaparición del trabajo como categoría económica.

c) *Desempleo natural, paro voluntario:*

El concepto que mejor ejemplifica el giro reciente de los análisis del trabajo y el empleo es el de tasa natural de paro que hemos analizado. A pesar de que detrás de él hay una gran controversia económica y de que en realidad sea imposible determinarla con rigor, lo cierto es que se ha constituido en un referencial del análisis económico que implica, a diferencia de lo que había planteado el análisis de estirpe keynesiana, que el nivel de empleo es una constante y no una variable sobre la que hay que tratar de incidir a través de los instrumentos de regulación macroeconómica. Este concepto, en sus diferentes versiones, implica mucho más que un cambio conceptual que expresa el irrealismo de la economía moderna (que, como dice Domini-que Méda, 1998, pág. 178, «confunde lo natural con lo que existe»). Lleva, además, a renunciar a lograr el pleno empleo a través de la regulación agregada que fomenta el crecimiento y la creación de actividad económica.



Al plantear que existe una tasa natural de paro se está aceptando que el empleo no es algo que tenga que ver con la situación de los grandes agregados (aunque puedan ser considerados como fuentes de perturbaciones externas), sino que se resuelve en el mercado de trabajo. La cuestión, entonces, no radica tanto en regular los agregados para procurar actividad y a partir de ella más empleos. Se parte, por el contrario, de aceptar un principio que equivale a asumir que el nivel de empleo está dado (por la tasa natural) y que, por tanto, bastaría con garantizar que se produzca un encuentro efectivo entre la oferta y la demanda de trabajo existente. El problema del desempleo ya no se entiende como el resultado de una insuficiente actividad global, sino como la consecuencia de un defectuoso funcionamiento del mercado de trabajo. Entre otras cosas, eso implica aceptar que el desempleo ya no es una cuestión cuya solución competa a las instituciones públicas (o, al menos, sólo o principalmente a ellas), sino que sobre todo es un asunto que deben resolver los individuos.

d) *La falta de evidencia empírica:*

Una última característica de la nueva ortodoxia es que ha adquirido una extraordinaria influencia política sin que sus postulados hayan encontrado la evidencia empírica mínima que deberían tener para considerarse como científicos. Cuando se analizan las causas del desempleo desde estos enfoques dominantes y se realizan propuestas para combatirlo se reconocen habitualmente una serie bien conocida de factores que se supone que lo desencadenan: la «excesiva» protección a los desempleados, los «elevados» salarios mínimos, la «poderosa» intervención sindical, los «insostenibles» impuestos sobre el trabajo y, en general, todo aquello que se interpreta como carencia de la completa flexibilidad que deben tener los mercados (Nickell *et al.*, 2003). Sin embargo, cuando se han analizado separadamente cada uno de esos factores o las reformas laborales en su conjunto no se obtienen evidencias suficientes (Dean Baker *et al.*, 2002). No ha sido posible demostrar que la mayor flexibilidad que buscan las reformas laborales sea efectivamente lo que permite o haya permitido que se obtengan mejores registros en la creación de empleo y en la reducción del paro (Fitoussi *et al.*, 2000 y Fitoussi, 2003). Como tampoco se puede demostrar que la mayor protección a los trabajadores sea la causa del desempleo, como señala reiteradamente la ortodoxia académica o la que se pronuncia desde instituciones como el Fondo Monetario Internacional (Dean Baker y John Schmitt, 2003).

En realidad, lo que cuenta con mayor evidencia empírica es lo contrario que propugna la ortodoxia dominante, esto es, que cada escenario laboral responde de una manera distinta y que unas mismas medidas normativas ejercen un efecto muy desigual dependiendo de cuáles sean las condiciones institucionales, económicas o temporales de cada país (Richard Freeman, 2000).

Y a todo ello hay que añadir que los conceptos genéricos de flexibilidad o rigidez laboral son extraordinariamente difusos y muy difícilmente traducibles en indicadores que sean susceptibles de ser analizados con rigor y concreción (John Adisson y Paulino Teixeira, 2003), lo que también repercute en la escasa evidencia empírica que acumulan.

## 7.2. El impacto normativo: las nuevas políticas laborales

Los análisis teóricos que se vienen desarrollando con carácter dominante han tenido consecuencias normativas muy importantes.

Con anterioridad al actual predominio del consenso neoliberal se consideraba que las políticas económicas agregadas debían regular la actividad económica para poder alcanzar una situación de equilibrio lo más cercana posible al pleno empleo. Ahora se efectúa una especie de inversión analítica: son las variaciones en el nivel de empleo las que permiten estabilizar la economía sin necesidad de regulación alguna, salvo aquella destinada a que el mercado de trabajo carezca de regulaciones que dificulten el más libre desenvolvimiento de los agentes. De esa manera, el empleo, en lugar de ser un objetivo a alcanzar se transforma en una variable de ajuste para lograr la estabilidad macroeconómica, definida sólo en relación con los precios, las finanzas estatales o el tipo de cambio.

Eso se traduce también en un cambio claramente perceptible en la actualidad. Las políticas macro orientadas a generar crecimiento y crear empleo a la manera en que lo hacían tradicionalmente, pierden protagonismo. El propio objetivo del pleno empleo va desapareciendo paulatinamente de la agenda de la macroeconomía y, al mismo tiempo, adquiere una mayor relevancia un nuevo tipo de políticas laborales orientadas casi con exclusividad a procurar el acoplamiento de la oferta de trabajo con la demanda realmente existente pero sin afectar a las condiciones agregadas que pueden hacer que aumente la capacidad global de crear puestos de trabajo.

Las reformas desarrolladas en los últimos decenios como derivación normativa de esta nueva ortodoxia se han aplicado sobre muchos aspectos de las relaciones laborales pero, básicamente, han influido en tres principales: los costes del trabajo, el poder de negociación y los mecanismos de los que depende la búsqueda de trabajo.

La experiencia muestra que reformas de esta naturaleza permiten aumentar las contrataciones, pero que eso no siempre se traduce en un incremento neto del empleo porque implican reducción salarial y aumento del número de trabajadores pobres y, en general, de la desigualdad y la pobreza, todo lo cual conlleva a la postre peores condiciones generales para la productividad y la demanda agregada.

Cuando se trata de analizar el efecto de las diferentes componentes de las reformas laborales que se han realizado los resultados son muy dispares en función del país, del momento temporal, de la combinación de variables que se adopte y, por supuesto, del modelo de partida que se elija (Freeman, 1994). Como hemos señalado más arriba, en la literatura no hay acuerdos que puedan considerarse como mínimos y satisfactorios ni siquiera sobre las cuestiones más debatidas y socialmente relevantes como son la incidencia del salario mínimo, los costes del despido o los subsidios de desempleo.

En términos generales se podría concluir que las nuevas políticas de empleo orientadas a intervenir sobre las capacidades de ajuste en los mercados de trabajo tienen un resultado ambivalente (Estevao Marcello, 2003). Por un lado, se coincide en valorar su eficacia a la hora de aumentar la empleabilidad, la igualdad de oportunidades o el espíritu emprendedor, todo lo cual facilita la creación de puestos de trabajo. Pero no hay acuerdo, sin embar-

go, acerca de su efectividad última si se considera su capacidad efectiva para crear empleo en comparación con otras medidas de carácter global que no se han aplicado en los últimos años. Incluso algunos autores han detectado efectos espurios en su aplicación que obligan a preguntarse si los empleos creados lo habrían sido en cualquier caso, si sólo producen una especie de efecto traslación de un lugar o una empresa a otra o, incluso, si los puestos de trabajo creados son los más necesarios para impulsar eficientemente las economías (Juan Dolado, Florentino Felgueroso y Juan Jimeno, 2001).

En concreto, ni siquiera está exenta de incertidumbres la influencia de la formación y de las políticas formativas en las relaciones laborales pues se abren muchas dudas acerca de las condiciones en que pueden contribuir mejor a la creación de empleo y a la reducción del desempleo y subempleo porque su eficacia verificada es muy desigual cuando se trata, por ejemplo, de formación personalizada o no, en el seno de las empresas o fuera o de la formación continua.

Por último, está puesta en duda de forma particular la relación de estas políticas con el crecimiento económico y, en general, el análisis teórico de la relación entre el empleo y este último sobre la que se basan los nuevos enfoques ortodoxos.

Frente a la convicción ortodoxa de que más actividad y crecimiento llevan consigo mayor número de empleos, la realidad contemporánea ha puesto de relieve que diferentes tasas de paro son compatibles con cualquier tasa de crecimiento, es decir, que, al nivel de conocimientos disponibles, la relación entre crecimiento económico y desempleo es indeterminada. Como señala Paul Ormerod (1995, pág. 195), el principio de que puede alcanzarse una trayectoria de equilibrio a lo largo del tiempo a poco que se ajusten convenientemente los componentes de la maquinaria económica no se cumplen en dos relaciones clave para la macroeconomía ortodoxa: entre el crecimiento económico y el empleo y el desempleo, y entre el desempleo y la inflación.

Eso quiere decir que la nueva ortodoxia tampoco está hoy día en condiciones de explicar fundamentadamente las condiciones generales que determinan la evolución del empleo y el desempleo y, consecuentemente, de proponer políticas macroeconómicas que puedan garantizar que sea positiva.

Incluso desde el enfoque microscópico de lo que ocurre en los mercados de trabajo, la economía convencional está encerrada en esquemas de linealidad que impiden descubrir la auténtica naturaleza de los fenómenos que, como el del empleo y su evolución a lo largo del tiempo, están sujetos a discontinuidades casi permanentes, al influjo de factores que los modelos habituales consideran exógenos y a cambios de trayectoria a menudo imprevisibles.

### *7.3. La nueva convención social sobre el trabajo*

Como ha señalado Fitoussi (1992), «bajo el triple efecto del desempleo, del cambio de actitud con relación al trabajo y del aumento considerable de la remuneración del capital financiero respecto al trabajo» en los últimos años se ha producido un verdadero cambio de convención social respecto a la relación entre trabajo y bienestar al que no ha sido de ningún modo ajena la nueva ortodoxia económica.

Esta convención se refiere, al menos, a cuatro grandes aspectos:

En primer lugar, se ha asumido que el salario es exclusivamente un coste que debe mantenerse suficientemente bajo para que las empresas puedan contratar trabajo. Al olvidar o soslayar su dimensión como determinante de la productividad y como componente de la demanda se ha pasado a considerar que el salario es el problema, en lugar de considerar que el problema es cómo garantizar que los trabajadores dispongan de un ingreso salarial adecuado a sus necesidades sociales.

En segundo lugar, la teoría del capital humano ha generalizado la concepción del trabajo como capital, lo cual tiene a su vez varias dimensiones. Por un lado, permite esquivar el problema del conflicto social vinculado a la existencia de clases sociales y, por otro, permite concebir el desempleo o subempleo como el simple resultado de una escasa o inadecuada capitalización, es decir, como consecuencia de una circunstancia personal y no social.

En tercer lugar, se ha aceptado igualmente el principio de que el problema del desempleo es el efecto de la existencia de un marco institucional incorrectamente definido. Los derechos laborales, la participación de los trabajadores, la democracia en la empresa, las normas de seguridad, los salarios mínimos o los subsidios de desempleo, entre otras normas, se consideran los elementos que encarecen la contratación, que crean desincentivos o que impiden que los salarios sean lo suficientemente flexibles como requiere el funcionamiento de los mercados para que puedan alcanzarse situaciones de equilibrio. En consecuencia, se deduce que es este marco institucional el que debe ser modificado, en lugar de considerar que este marco es el que responde a un estándar moral predeterminado por la sociedad, a una preferencia social de seguridad o bienestar y que lo que habría que hacer sería encontrar la fórmula de generar empleos en ese entorno institucional<sup>24</sup>.

Una última convención derivada de las anteriores consiste en aceptar que desde el punto de vista económico y social es indiferente cualquier tipo de empleo. El propio Malinvaud (Mario Pirani, 1995, pág. 157) decía que «si se encontrase el modo de emplear la mano de obra de baja cualificación con costes un poco menos elevados, estoy seguro de que bastaría para resolver, al menos en parte, el problema del paro».

Se ha aceptado de esta manera (y eso incluso se ha traducido como comentaremos más abajo en el tipo de registro estadístico de la población ocupada y desempleada) que la creación de puestos de trabajo es un proceso económico independiente de la satisfacción del trabajador y, más concretamente, de la obtención de un salario que permita alcanzar un mínimo nivel de bienestar. Al menos desde la perspectiva del trabajo y el empleo, este último se ha convertido en un concepto sin contenido concreto alguno para el análisis económico.

En definitiva, el balance final acerca del saber que efectivamente está aportando hoy día la Economía al estudio del trabajo y el empleo es bastante frustrante porque la concreción de la mayoría de los análisis impide contemplar la naturaleza necesariamente más global

---

<sup>24</sup> En este sentido, el comentario irónico de Keynes respecto al planteamiento neoclásico podría volver a repetirse con toda justificación: «se asemejan a los geómetras euclidianos en un mundo no euclidiano que, al descubrir que en la realidad las líneas aparentemente paralelas se encuentran con frecuencia, las critican por no conservarse derechas –como único remedio para los desafortunados tropiezos que ocurren–. No obstante, en verdad no hay más remedio que tirar por la borda el axioma de las paralelas y elaborar una geometría no euclidiana» (Keynes, 1956, pág. 29).

del problema. La extraordinaria formalización de los modelos corre paralela con la estrechez de sus supuestos, de manera que sus conclusiones han de ser matizadas en seguida cuando se quiere contemplar un ámbito de la realidad más amplio.

Eso está produciendo un tipo de conocimiento teórico bastante fragmentario y, en consecuencia, muy poco apropiado para poder aprehender con rigor una realidad que es compleja y polimórfica.

Estas limitaciones son precisamente las que señalan, a su vez, los grandes retos que tiene delante de sí el análisis económico para poder comprender y explicar el problema del trabajo, superando la visión fragmentaria y reduccionista que se viene utilizando de manera más general.

En primer lugar, es preciso avanzar en su comprensión integral. Es inútil tratar de comprender desde la simplificación los fenómenos que son intrínsecamente complejos. Esto puede ser un reto quizá insuperable para la economía a la que estamos acostumbrados, pero no por ello deja de ser el reto más esencial del conocimiento realista del futuro.

En segundo lugar, es imprescindible que la realidad del trabajo se contemple en una dimensión que necesariamente vaya más allá de la relación de mercado y, más concretamente, de su expresión monetizada. Eso significa, entre otras cosas, que hay que avanzar hacia un registro mucho más realista del trabajo, del empleo y del desempleo para no realizar la ciencia ficción que implica referirse a registros estadísticos que de ningún modo reflejan la realidad de las cosas (Yorgos Vournas, 1999).

En tercer lugar, cabe plantearse si un ámbito de investigación específico como el del trabajo y el empleo es susceptible de ser contemplado con independencia de unos determinados valores de partida (o, mejor dicho, sin explicitarlos, puesto que ningún investigador es ajeno a su existencia), esto es, al margen de cualquier pretensión normativa y, subsiguientemente, ajena a cuestiones éticas ¿Tiene sentido que la economía se desentienda del problema del bienestar efectivo de los trabajadores o de la sociedad en general cuando aborda el problema del desempleo?, ¿puede seguir siendo completamente autista respecto a la realidad social que supuestamente trata de analizar? Cuando la Organización Internacional de Trabajo señala en su informe de 2004 (OIT 2005, pág. 1) que en 2003 se registró en el mundo el nivel de desempleo más alto conocido hasta la fecha y que 550 millones de trabajadores ganan menos de un dólar al día, ¿es acaso razonable seguir manteniendo que esa situación se produce simplemente porque tales trabajadores han decidido no invertir lo suficiente en ellos mismos o que están voluntariamente parados porque se empeñan en no aceptar salarios más bajos?

En resumidas cuentas, la evaluación de conjunto del saber del análisis económico en el campo del trabajo muestra que hay pocas certezas y muchas incertidumbres. Un problema diferente es el contraste entre esa limitada capacidad explicativa de la realidad y la contundencia con la que se han venido aplicando las propuestas normativas vinculadas en mayor o menor medida a la nueva ortodoxia. Un contraste que quizá tenga mucho que ver con la servidumbre que ha denunciado Joseph Stiglitz (2002, pág. 26): «En muchos países la política laboral ha quedado subsumida en políticas económicas más generales que, con demasiada frecuencia, han venido a estar dominadas por intereses comerciales y financieros.»

## 8. Referencias

- ADDISON, John. T. y TEIXEIRA, Paulino (2003), "The Economics of Employment Protection", *Journal of Labour Research*, nº 24, págs. 85–129.
- AGHION, Philippe (ed.) (2003), "Knowledge, Information, and Expectations" en *Modern Macroeconomics: Essays In Honor of Edmund S. Phelps*. Princeton and Oxford, Princeton University Press.
- AKERLOF, George, A. y YELLEN, Janet L. (1990), "The Fair Wage–Effort Hypothesis and Unemployment", *Quarterly Journal of Economics*, nº 105, págs. 255–283.
- ANISI, David (2005), "La macroeconomía al comienzo del siglo XXI: una reflexión sobre el uso y posterior abandono del llamado keynesianismo", *Principios. Estudios de Economía Política*, nº 1, págs. 37–55.
- AZARIADIS, Costas (1975), "Implicit contracts and underemployment equilibria", *Journal of Political Economy*, nº 83, págs. 1183–1202.
- AZARIADIS, Costas y STIGLITZ, Joseph E. (1983), "Implicit contracts and fixed price equilibria", *Quarterly Journal of Economics*, nº 98, págs. 1–22.
- BAILY, Martin N. (1974), "Wages and employment under uncertain demand", *Review of Economic Studies*, nº 41, págs. 37–50.
- BAKER, Dean; GLYN, Andrew; HOWELL, David y SCHMITT, John (2002), "Labor Market Institutions and Unemployment: A Critical Assessment of the Cross–Country Evidence", *New School, Center For Economic Policy Analysis Working Paper*, nº 2002–17, noviembre.
- BAKER, Dean y SCHMITT, John (2003), "Labor Market Protections and Unemployment: Does the IMF Have a Case?". Center for Economic and Policy Research, Briefing Paper, noviembre.
- BASTIAT, Frédéric (1850): *Lo que se ve y lo que no se ve*, en <http://bastiat.org>
- BEAN, Charles R. (1994), "European Unemployment: A Survey", *Journal of Economic Literature*, nº 32, págs. 573–619.
- BECKER, Gary S. (1969), *Human Capital*, Columbia University Press. Existe traducción al castellano: *El Capital Humano*, Alianza Editorial, Madrid, 1983.
- BLANCHARD, Olivier J. y SUMMERS, Larry H. (1986), "Hysteresis in unemployment", *European Economic Review*, nº 31, págs. 288–295.
- BLANCHARD, Olivier J. y WOLFERS, Justin (1999), "The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment", *National Bureau of Economic Research Working Paper* nº 7282.
- BOTWINICK, H. (1993). *Persistent Inequalities. Wages Disparity Under Capitalism Competition*, Princeton University Press: Princeton.
- BOWLES, Samuel; EDWARDS, Richard (1985), *Understanding Capitalism. Competition, Command and Change in the U. S. Economy*, Harper and Row, Nueva York [*Introducción a la economía: competencia, autoritarismo y cambio en las economías capitalistas*, Alianza, Madrid, 1990].
- BOYER, Robert y SAILLARD, Yves (1995), *Théorie de régulation. L'état des savoirs*. La Découverte. París.
- CUKIERMAN, Alex (1992), *Central Bank Strategy, Credibility and Independence: Theory and Evidence*, MIT Press, Cambridge, Mass.
- DOBB, Maurice (1976), *Teorías del valor y de la distribución desde Adam Smith*. Siglo XXI editores, Buenos Aires.
- DOERINGER, Peter y PIORE, Michael J. (1971), *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*. Lexington Mass. D.C. Heath.
- DOLADO, Juan J.; FELGUEROSO, Florentino y JIMENO, Juan F. (2001), "Mercado de trabajo y políticas de empleo en los inicios del siglo XXI", *Moneda y Crédito*, nº 212.
- ELMESKOV, Jorgen; MARTIN, John P. y SCARPETTA, Steffano (1998), "Key Lessons for Labour Market Reforms: Evidence from Oecd Countries' Experiences", *Swedish Economic Policy Review*, 5(2), págs. 205–52.
- FISCHER, Stanley (1977), "Long–term contracts, rational expectations and the optimal money supply rule", *Journal of Political Economy*, nº 85, págs. 191–205.
- FITOUSSI, Jean P. (1992), "Chômage et contrat social", *Lettre de l'OFCE*, nº 102, 15 junio 1992.
- FITOUSSI, Jean P. (2003), "The Beveridge Curve, Unemployment and Wages in the Oecd from the 1960s to the 1990s: Comment", en AGHION (2003)
- FITOUSSI, Jean P.; JESTAZ, David; PHELPS, Edmund S.; ZOEGLI, Gylfi (2000), "Roots of the Recent Recoveries: Labor Reforms or Private Sector Forces?", *Brookings Papers on Economic Activity*, 0(1), págs. 237–91.
- FITOUSSI, Jean Paul y SARACENO, Francesco (2004), "The Brussels–Frankfurt–Washington Consensus– Old and New Tradeoffs in Economics", *Observatoire Français des Conjonctures Économiques. Document de Travail*, 2004–02.
- FONDO MONETARIO INTERNACIONAL (1999): *World Economic Outlook*, FMI, Washington D.C.
- FREEMAN, Richard B. (ed.) (1994), *Working under different Rules*. Russel Sage Foundation, Nueva York.
- FREEMAN, Richard B. (2000), "Single Peaked Vs. Diversified Capitalism: The Relation between Economic Institutions and Outcomes", *National Bureau of Economic Research Working Paper*, nº 7556, Febrero.
- FRIEDMAN, Milton (1968), "The Role of Monetary Policy", *American Economic Review*, nº 58, págs. 1–17.



- GALBRAITH, John K. (2004), *La economía del fraude inocente: La verdad de nuestro tiempo*. Crítica, Barcelona.
- GINTIS, Herbert (1991), "The analytical foundations of contemporary political economy. A comment on Hunt", en ROBERTS y FEINER (eds.) (1991), págs. 108–116.
- GOTTFRIES, Niels (1992), "Insiders, outsiders and nominal wage contracts", *Journal of Political Economy*, nº 100, págs. 252–270.
- GUERRERO, Diego (2002), *Historia del pensamiento económico heterodoxo*, Trotta, Madrid.
- HAMMOUDA, Hakim Ben (1997), *Les pensées uniques en économie*, L'Harmattan. París.
- HART, Oliver (1983), "Optimal labour contracts under asymmetric information: An Introduction", *Review of Economics Studies*, nº 50, págs. 3–35.
- HICKS, John (1975), "Keynes y los Clásicos", en *Ensayos Críticos sobre Teoría Monetaria*, Ed. Ariel, Barcelona, págs. 152–169.
- HOWARD, Michael C. y KING, John E. (1992), *A History of Marxian Economics: Volume II, 1929–1990*, Princeton University Press, Princeton.
- HOWELL, David (2004), *Fightiny Unemployment. The Limits of Free Market Orthodoxy*. Oxford University Press, Oxford.
- HOWITT, Peter (1988), "Business Cycles with Costly Search and Recruiting", *Quarterly Journal of Economics*, nº 103, págs. 147–165.
- HUNT, Emery K. y SCHWARTZ, Jesse G. (1977), *Crítica de la teoría económica*, F.C.E. México.
- JEVONS, William S. (1909), *La Théorie de l'Economie Politique*. Giard y Briere, París.
- KALECKI, Michal (1943), "Aspectos políticos del pleno empleo". En HUNT y SCHWARTZ (1977).
- KEYNES, John M. (1956): *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*. F.C.E., México.
- KYDLAND, Finn E. y PRESCOTT, Edward C. (1977), "Rules Rather than Discretion: The Inconsistency of Optimal Plans", *Journal of Political Economy*, vol. 85, nº 3, págs. 473–492.
- LAYARD, Richard; NICKELL, Stephen y JACKMAN, Richard (1991), *Unemployment. Macroeconomic Performance and the Labour Market*. Oxford University Press. Existe traducción española: *El paro. Los resultados macroeconómicos y el mercado de trabajo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1994.
- LAYARD, Richard; NICKELL, Stephen y JACKMAN, Richard (1994), *La crisis del paro*, Alianza Editorial. Madrid.
- LEONTARIDI, Marianthi R. (1998), "Segmented Labour Markets: Theory and Evidence", *Journal of Economic Surveys*, nº 12, págs. 63–101.
- LINDBECK, Assar y SNOWER, Denis J. (1986), "Wage setting, unemployment, and insider–outsider relations", *American Economic Review*, nº 76, págs. 235–239.
- LIPSEY, Richard G. (1960), "The Relationship between Unemployment and the Rate of Change of Money Wages in the United Kingdom, 1861–1957: A Further Analysis", *Económica*, nº 27, págs. 1–31.
- LUCAS, Robert E. Jr. (1972), "Expectations and the neutrality of money", *Journal of Economic Theory*, nº 4, págs. 103–124.
- MALCOMSON, James (1981), "Unemployment and the efficiency wage hypothesis", *Economic Journal*, nº 91, págs. 848–866.
- MALINVAUD, Edmond (2003), "Réformes structurelles du marché du travail et politiques macroéconomiques". *La Revue de L'OFCE* nº 86.
- MARCELLO, Estevao (2003), "Do Active Labor Market Policies Increase Employment?" *Working Papers, IMF*, diciembre.
- MARTÍN NAVARRO, José L. (1995), *Paro y búsqueda de empleo. Una aproximación desde la teoría económica*. Universidad de Sevilla. Sevilla.
- MÉDA, Dominique (1998), *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*, Gedisa, Madrid.
- MEEK, Ronald L. (1979), *Economía e ideología y otros ensayos. Estudios sobre el desarrollo del pesamiento económico*. Barcelona, Ariel.
- MINCER, Jacob (1974), *Schooling, experience, and earning*. Aldershot. England.
- MONTERO SOLER, Alberto (2001), "Independencia del banco central y credibilidad: un frágil vínculo", en DUBOIS, A.; MILLÁN, J. L. y ROCA, J. (Coords.) *Capitalismo, desigualdades y degradación ambiental*, Editorial Icaria, Barcelona.
- MORTENSEN, Dale T. y PISSARIDES, Christopher A. (1999a), "Job Reallocation, Employment Fluctuations and Unemployment". En TAYLOR, John B. y WOODFORD, Michael (eds.), *Handbook of Macroeconomics*. Elsevier, Ámsterdam, págs. 1171–1228.
- MORTENSEN, Dale T. y PISSARIDES, Christopher A. (1999b), "New developments in models of search in the labor market". En ASHENFELTER, Orley C. y CARD, D. (eds.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3b. North–Holland, Ámsterdam, págs. 2943–2984.
- MUÑOZ DE BUSTILLO, Rafael (2005), "Cincuenta años de políticas de desarrollo: situación y perspectivas", *Principios. Estudios de Economía Política*, nº 1, págs. 115–131.
- MUTH, John F. (1961), "Rational expectations and the theory of price movements", *Econometría*, nº 29, págs. 315–335.
- NAVARRO, Vicenç (2000), *Neoliberalismo y Estado del Bienestar*. Ariel, Barcelona, 3ª edición ampliada.
- NICKELL, Stephen; NUNZIATA, Luca; OCHEL, Wolfgang y GQUINTINI, Glenda (2003), "The Beveridge Curve, Unemployment and Wages in the Oecd from the 1960s to the 1990s", en AGHIONET (2003), págs. 394–431.



- NOVALES, Alfonso y SEBASTIÁN, Carlos (1999), *Análisis Macroeconómico*. Marcial Pons. Madrid.
- O'CONNOR, James (1994), *La crisis fiscal del Estado*. 2ª edición. Ediciones Península, Barcelona.
- OIT, Organización Internacional del Trabajo (2005), *Tendencias mundiales del empleo 2004*. OIT, Ginebra.
- ORMEROD, Paul (1994), *Por una nueva economía. Las falacias de las ciencias económicas*. Barcelona, Anagrama.
- PHELPS, Edmund S. (1968), "Money-wage dynamics and labour market equilibrium", *Journal of Political Economy*, nº 76, págs. 678–711.
- PHILLIPS, A. W. (1958), "The Relationship between Unemployment and the Rate of Change of Money Wages in the United Kingdom, 1861–1957", *Económica*, nº 25, págs. 283–299.
- PIORE, Michael J. (1975), "Notes for a Theory of Labor Market Stratification". En EDWARDS, Richard C., REICH, Michael y GORDON, David M. (eds.): *Labor Market Segmentation*. Lexington Books. Lexington, Mass, págs. 125–149. Existe versión española en TOHARIA, Luis (1983), págs. 193–221.
- PIRANI, Mario (1995), *El futuro de la economía*. Encuentro ediciones, Madrid.
- PISSARIDES, Christopher A. (1985), "Short-Run Dynamics of Unemployment, Vacancies, and Real Wages", *American Economic Review*, nº 75, págs. 676–690.
- POLANY, Karl (1994), *El sustento del hombre*, Mondadori, Madrid.
- REBITZER, James (1992), "Salarios de eficiencia y contratos implícitos: una evaluación institucional", en DRAGO, Robert y PERLMAN, Richard (Comps.): *Nuevos enfoques microeconómicos en economía del trabajo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, págs. 33–64.
- ROBERTS, Bruce Y FEINER, Susan (eds.) (1991), *Radical Economics*. Kluwer Academic, Boston.
- RODRÍGUEZ CALAZA, Juan José (1999), *Teoría económica de la moneda única: el euro contra España*. Madrid: Pirámide.
- ROMER, David (2002), *Macroeconomía avanzada*. 2ª edición. McGraw Hill, Madrid.
- SAINT–PAUL, Gilles (2004), "Why are European Countries Diverging in their Unemployment Experiences", *Journal of Economic Perspectives*, nº 18, págs. 49–68.
- SAMUELSON, Paul A. y SOLOW, Robert M. (1960), "Analytical Aspects of Anti-Inflation Policy", *American Economic Review*, nº 50, págs. 177–194.
- SAPIR, André; AGHION, Philippe; BERTOLA, Giuseppe; HELLWIG, M.; PISANY–FERRY, Jean; ROSATI, Dariusz; VIÑALS, José y WALLACE, Hellen (2003), "An Agenda for a Growing Europe. Making the EU Economic System Deliver", *European Commission* nº Julio.
- SARGENT, Thomas J. y WALLACE, Neil (1975), "Rational expectations, the optimal monetary instrument and the optimal money supply rule", *Journal of Political Economy*, nº 83, págs. 241–254.
- SCHULTZ, Theodore (1961), "Investment in Human Capital", *American Economic Review*, nº 51, págs. 1–17.
- SENIOR, Nasseau W. (1873), *Principii deconomie politice*. En Biblioteca dell'Economista. Editrice Torinese, Primera serie Tomo V.
- SHAPIRO, Carl y STIGLITZ, Joseph E. (1984), "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device", *American Economic Review*, nº 74, págs. 433–444.
- SIEBERT, Horst (1997), "Labour Market Rigidities: At the Root of Unemployment in Europe", *Journal of Economic Perspectives*, nº 11, págs. 37–54.
- SMITH, Adam (1958), *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*. F.C.E. México.
- SOLOW, Robert M. (1979), "Another Possible Source of Wage Stickiness", *Journal of Macroeconomics*, nº 1, págs. 79–82.
- SOLOW, Robert M. (1985), "Insiders and outsiders in wage determination", *Scandinavian Journal of Economics*, nº 87, págs. 411–428.
- STIGLITZ, Joseph E. (2002), "Empleo, justicia social y bienestar de la sociedad". *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 121.
- TAYLOR, John B. (1979), "Staggered wage setting in a macro model", *American Economic Review*, nº 69, págs. 108–118.
- TOHARIA, Luis (1983), "Introducción" en TOHARIA, Luis (Comp.): *El mercado de trabajo. Teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad Textos, Madrid, págs. 9–37.
- TOHARIA, Luis (2001), "Comentario a Dolado, Felgueroso y Jimeno". *Moneda y Crédito*, nº 212, págs. 258–262.
- TOPEL, Robert (1999), "Labor Markets and Economic Growth". En ASHENFELTER, Orley C. y CARD, D. (eds.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3c. North–Holland, Ámsterdam, págs. 2943–2984.
- TORRES, Juan (1999), "Sobre las causas del paro y la degeneración del trabajo". *Sistema, Revista de Ciencias Sociales*, nº 151.
- TORRES, Juan (2000), "John Maynard Keynes: el legado imposible". *Sistema, Revista de Ciencias Sociales*, nº 155–156.
- TORRES, J. y MONTERO, Alberto (2005), "El nuevo papel del Estado en la regulación macroeconómica: el caso de la independencia de los bancos centrales". *Sistema. Revista de ciencias sociales*, nº 184–185.
- VOURNAS, Yorgos (1999), "Official statistics and the manipulation of conceptual and technical instruments: implications for research on social security", *The Radical Statistics Journal*, 71, summer.
- WILLIAMSON, John (1990), "What Washington means by policy reform in Latin American Adjustment: how much has happened?" *Washington Institute for International economics*. Washington.
- YELLEN, Janet (1984), "Efficiency Wage Models of Unemployment", *American Economic Review*, nº 74, págs. 200–205.